



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal
de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurimac, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Aguilar Gutierrez Yurman (ORCID: 0000-0002-2842-2614)

ASESOR:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de Los servicios de la salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, dador y guía de mi vida

A mis señores padres por el apoyo incondicional

A mis hermanos por el apoyo moral y consecuente, a todos ellos
los cuales son mi fortaleza y hacen posible mis propósitos

Agradecimiento

A mi Docente

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara, por su apoyo y orientación durante el proceso de elaboración de este trabajo.

A la Universidad César Vallejo

Por brindarme la oportunidad de continuar mi perfeccionamiento profesional a través de la escuela de posgrado.

A la Micro Red de Salud Curahuasi

A sus autoridades y trabajadores, por brindarme las facilidades y su colaboración en la ejecución de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4. Procedimientos	18
3.5. Método de análisis de datos	18
3.6. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Resultados descriptivos	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	35

Índice de tablas

Tabla 1: operacionalización de la variable 1	38
Tabla 2: operacionalización de la variable 2	38
Tabla 3: nivel de gestión administrativa según sus dimensiones	17
Tabla 4: nivel del desempeño laboral según sus dimensiones	18
Tabla 5: determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión administrativa en el desempeño laboral	19
Tabla 6: determinación del ajuste de los datos para el modelo de planeación en el desempeño laboral	20
Tabla 7: determinación del ajuste de los datos para el modelo de organización en el desempeño laboral	21
Tabla 8: determinación del ajuste de los datos para el modelo dirección en el desempeño laboral	22
Tabla 9: determinación del ajuste de los datos para el modelo control en el desempeño laboral	23

Resumen

Está presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi, Apurímac, 2021. Esta investigación tuvo un desarrollo de enfoque cuantitativo y de tipo básico, de nivel correlacional causal, en el cual se aplicó un diseño no experimental con corte transversal, la población estuvo conformada por los diferentes profesionales de salud que laboran en la micro red Curahuasi, por otro lado, los instrumentos que se aplicaron en este estudio fueron validados respectivamente y estas fueron cuestionarios los cuales fueron empleados a través de la técnica de encuesta. La muestra fue conformada por 82 profesionales de salud pertenecientes a la micro red Curahuasi.

El resultado obtenido se pudo observar que la gestión administrativa en la micro red Curahuasi es regular según la perspectiva en un 72% del personal de salud, por otro lado, el desempeño laboral tuvo 79% de nivel medio en el personal de salud de la micro red Curahuasi.

El estudio dio a concluir que existe una influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, por el cual es un 67% influyente en el desempeño laboral. Por otro lado, las dimensiones planeación, organización, control, tienen una influencia en el desempeño laboral, por otro lado, la dimensión dirección no influye en el desempeño del personal de salud de la micro red Curahuasi.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño laboral

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of administrative management on the work performance of health personnel of the Micro Network Curahuasi, Apurímac, 2021. This research had a development of a quantitative and basic approach, of causal correlational level, in which a non-experimental design with a cross-section was applied, the population was made up of the different health professionals who work in the Curahuasi micro-network, on the other hand, the instruments that were applied in this study were validated respectively and these were questionnaires which were used through the survey technique. The sample was made up of 82 health professionals belonging to the Curahuasi micro-network.

The result obtained could be observed that administrative management in the Curahuasi micro-network is regular according to the perspective in 72% of the health personnel, on the other hand, the work performance had 79% of average level in the health personnel of the micro Curahuasi network.

The study concluded that there is an influence of administrative management on job performance, for which it is 67% influential on job performance. On the other hand, the planning, organization, and control dimensions have an influence on job performance, on the other hand, the direction dimension does not influence the performance of the health personnel of the Curahuasi micro-network.

Keywords: administrative management, job performance

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la competitividad en una organización es cada vez más exigente, esta se da a través de una buena gestión, es por ello que se considera que las diferentes competencias y habilidades del sector administrativo dentro de una organización de salud son de mucha importancia para encausar un adecuado crecimiento y a su vez una eficiencia, en las atenciones de los diferentes servicios de salud, puesto a que en los últimos años el crecimiento de la demanda de atenciones en el sector salud, se vienen incrementando, siendo esta una de las brechas que observa año tras año, siendo así uno de los retos de las diferentes instituciones. Es por ello para la administración de una organización e institución de salud es necesario tener conocimientos, habilidades y técnicas de forma armónica, para que conlleve a tomar acciones con el fin de cumplir los objetivos de la organización (Bazán et ál., 2015).

Por otro lado, la OMS considera a los recursos humanos en el sector salud, como el conjunto de profesionales formados para cooperar en la mejoría de la salud en diferentes poblaciones, en base a este concepto las diferentes organizaciones a nivel internacional consideran a los recursos humanos en salud como un instrumento de suma importancia que garantiza la cobertura de atención en una población ya que estas deben desarrollarse en un ambiente adecuado, equipado y donde se pueda desarrollar sus actividades profesionales en bien de la población, siendo la eficiencia en el desempeño las cuales expliquen la brecha existente (Inga et ál., 2019).

Durante muchos años la dirección y administración en el sector salud en el Perú carece de personas idóneas con las capacidades y perfiles requeridos para el manejo administrativo en este sector y sus áreas específicas, puesto que esta viene afectando el desarrollo y eficiencia en las prestaciones de servicios de salud, siendo esta un sector de suma importancia en el Perú. Es por ello que el ministerio de salud viene impulsando una reforma promoviendo la modernización de la administración pública en este sector en orientación a la búsqueda de la eficacia y eficiencia, garantizando así la prestación de los servicios de salud, y a su vez seguir

promocionando la implementación del sistema administrativo en recursos humanos, donde esta se pueda medir el avance y mejora de la gestión pública y el desempeño laboral en las organizaciones e instituciones de salud, (Jara et ál., 2018).

Esta investigación se desarrolló en la micro red Curahuasi, perteneciente a la red de salud Abancay, ubicada en el distrito de Curahuasi, provincia de Abancay del departamento de Apurímac; la institución está a cargo de 13 establecimientos de primer nivel de atención, los cuales en los últimos años vienen existiendo muchas carencias tanto como los son en recursos humanos, económicos e infraestructuras, estas son necesarias para el adecuado desempeño de los profesionales de la salud, siendo este uno de los factores para el cumplimiento de las actividades.

Según (Robles et ál., 2017) las estrategias que se determinan a través de la gerencia deben tener el fin de la búsqueda de eficiencia de una organización, para establecer las actividades que contribuyan a cubrir los primeros niveles de atención. Estas no se vienen aplicando adecuadamente en las gestiones administrativas durante los últimos años, ya que se observó conflictos internos y descoordinaciones en el cumplimiento de los objetivos y metas anuales de la institución, generando un malestar en los trabajadores del sector salud, esta debido a la carencia de ambientes adecuados, carencia de equipamiento e incentivos para el desarrollo de las labores específicas, son estos y muchos factores que afectan a los trabajadores de esta institución para el desarrollo de las atenciones de primer nivel, estas a su vez repercuten a los pobladores que perciben las atenciones de salud en esta micro red .

Es por ello que esta investigación se enfocó en observar la posible influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los profesionales de salud que laboran en los diferentes establecimientos pertenecientes a la micro red de salud Curahuasi, permitiendo dar un adecuado análisis y sugerencias para la administración adecuada de la institución. Por lo expuesto es necesario analizar si la administración de una institución repercute e influye en el desempeño laboral de los profesionales de salud, ya que carecemos de información que permitan implementar mejoras y estrategias dentro de la gestión administrativa de esta

institución, por lo que se plantea como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi, Apurímac, 2021?

Esta investigación tiene una significancia teórica, puesto a que esta se justifica, en la búsqueda de conocimientos, para la identificación de los factores o dimensiones administrativas que afecten al desempeño laboral de los profesionales de salud, los cuales al conocer los resultados nos brinden una perspectiva para poder realizar algunas sugerencias para el mejoramiento del desempeño laboral en el sector salud.

Esta investigación presenta una justificación práctica, puesto a que este estudio realizará un aporte relevante en el sector público y de salud, el cual permitirá al conjunto de personas que pertenecen a la gestión y a su vez a la gerencia de la micro red Curahuasi, a observar los datos que afecten al desempeño laboral de los profesionales de salud a cargo, ya si puedan desarrollar un diagnóstico adecuado e implementen medidas para la mejora de estas.

Esta investigación tiene una justificación metodológica, puesto que el estudio se basa en un enfoque cuantitativo, por el cual permitió el desarrollo de una indagación adecuada y coherente en relación a las dos variables, las cuales permitirán para posteriores estudios con similares contextos, por el cual se pretendió identificar las influencias de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud para poder establecer una conclusión el cual permita aportar en las posteriores gestiones administrativas en esta institución.

Por lo referido con anterioridad, se planteó como objetivo general Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la micro Red Curahuasi, por otro lado, se consideró como objetivos específicos determinar la influencia de las dimensiones planeación, organización, dirección, control en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi, Apurímac, 2021.

Por otro lado, el planteamiento de la hipótesis general se consideró que: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral del personal de

salud de la Micro Red Curahuasi, Apurimac, 2021. Para la determinación de la hipótesis específicas se consideró que: las dimensiones planeación, organización, dirección, control influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi, Apurimac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los diferentes estudios de investigación, desarrollados nacional e internacionalmente en el cual se usaron las variables en relación a este trabajo de investigación, siendo estos los siguientes:

Con referencia a los estudios internacionales establecidas en esta investigación se puede detallar el trabajo de Rizquiani (2020) analizo la comparación de los principios de gobernanza hospitalaria sobre el desempeño de los recursos humanos, su estudio fue descriptivo, con enfoque cuantitativo, su diseños de estudio fue no experimental, su muestra estuvo compuesta por 76 empleados del hospital, concluyo que las variables que afectan a la gobernanza hospitalaria, en relación al desempeño laboral, fueron la responsabilidad y la equidad, por otro lado las variables que afectaron de un una forma no significativa fueron las variables rendición de cuentas.

Por otro lado López (2021) en sus estudios realizados estableció que existe una influencia lineal positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal médico, que laboran en una institución Mexicana del Seguro Social de Bienestar, su estudio fue de tipo descriptivo, el enfoque que plasmaron fue cuantitativo de un diseño no experimental, compuesta por una muestra de 169 médicos, con el uso de instrumentos de cuestionarios en relación a las variables es así como hallo que , que el 64.9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. Se encontró que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de manera muy importante ($\beta = .806$); se concluyó que hay una existencia de influencia significativa, de la variable calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los médicos.

Por su parte Lumbreras (2020) evaluó la existencia de una correlación entre su variable de estudio calidad de vida laboral y el desempeño organizacional de trabajadores del sistema de salud, a través del análisis de la influencia existente de la gestión directiva como mediadora de esta relación, su investigación fue establecida en un estudio cuantitativo, el tipo de tesis que presento fue transversal de diseño no experimental, conformada por una muestra de 866 profesionales de

salud y directivos de los diferentes hospitales públicos. La percepción por los participantes fue una adecuada directiva que incrementa en 2.7 más la probabilidad para la percepción de una elevada calidad de vida laboral, por lo tanto se observa que los colaboradores que presentan una elevada vida laboral, presentaron el 69% de mayor probabilidad de desarrollar un adecuado desempeño organizacional; es así como concluye que una adecuada Gestión directiva se asocia con una mejor Calidad de vida laboral, lo que mostró ser una variable mediadora de la relación positiva entre calidad de vida laboral y Desempeño organizacional.

Muños (2015) analizo la influencia de la variable gestión del talento humano en la variable desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo; su estudio estuvo compuesto por una muestra de 53 profesionales y 188 usuarios, su investigación lo plasmo en una tesis descriptiva de enfoque cuantitativo, no experimental en su estudio demostró que su variable gestión del Talento Humano, llega a incidir en el desempeño laboral, por otro lado demostró que en su institución de estudio no existe eficiencia y eficacia en la prestación del servicio al usuario.

Barrios (2018) evaluó la percepción del desempeño laboral de los egresados en enfermería, su estudio fue de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, no experimental conformado por una muestra de 24 personas con un instrumento denominado “Cuestionario para egresados de la Licenciatura en Enfermería” el cual, consto de 54 ítems, en sus resultados halló que 38% de la población tiene 29-32 años, el 88% es femenino. De acuerdo con los elementos que obstaculizan el desempeño laboral, el 38% mencionó que existe una falta de material y equipo. De acuerdo con los estímulos que ofrece la institución por el desempeño laboral, el 83% no reciben estímulos; concluyo que la apreciación del desempeño laboral fue buena, pese a las carencias de insumos, demostrando la eficacia al ejercer la práctica.

Bonilla y Díaz (2015) realizaron un estudio descriptivo, correlacional y no experimental, en el cual su objetivo planteado fue observar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de ecuador, la muestra en su estudio estuvo conformada por 50 profesionales. En

sus conclusiones se mencionó que la gestión administrativa es considerada por el 52 % de los trabajadores como un nivel bajo, y esta afecta en el desempeño laboral. En esta resalta que el desarrollo inadecuado de la administración influyó en el desempeño laboral dando así un abaja calidad de servicio.

Por otra parte, Yaguana (2017) realizó un estudio descriptivo, tipo básica, no experimental, que tuvo como objetivo la determinación de que la variable gestión administrativa es incidente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del Ecuador. Su muestra fue conformada por 60 trabajadores. En sus conclusiones dio a establecer que existe una incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral.

Entre algunos trabajos nacionales en relación a las variables en estudio fueron desarrollados por Samame (2020) en el cual desarrollo de su estudio lo definió como un descriptivo correlacional, de tipo básico y no experimental, su objetivo planteado fue la observar como la gestión administrativa actúa y relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de ventanilla, su muestra fue establecida por 103 participantes, utilizaron una técnica de encuesta, y su instrumento fue un cuestionario para cada variable; en sus resultados obtenidos hallaron que no se encontró una relación entre ambas variables en estudio las cuales son la gestión administrativa y desempeño laboral. Según la significancia mayor a lo establecido, observo que no hay relación existente entre la dimensión planeación, organización, y control con el desempeño laboral, por lo mencionado con anterioridad, por otro lado, la única dimensión que sostuvo una relación fue la dimensión dirección, el cual demostró una relación positiva media.

Albarrán y Fernández (2019) el estudio que realizaron fue un estudio transversal, no experimental, cuyo objetivo planteado fue la determinación de una relación existente entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral del personal de colaboración de un hospital de Chepén, su población de muestra estuvo compuesta por 105 integrantes que laboran en el hospital, en sus resultados dieron a conocer que el 51% de los participantes tuvieron una percepción de la gestión administrativa de nivel alta, por otro lado la percepción de la variable desempeño laboral fue del 67% de los participantes consideraron un nivel de desempeño alto,

el 29% regular y el 5% muy bajo. En la observación de correlación las dimensiones y la variable desempeño se observaron y hallaron que existe una relación entre la dimensión planificación, organización, dirección, control con la variable desempeño laboral. En su estudio dio a conocer en su conclusión que existe una relación entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral, por otra parte, demostraron que la existencia de una relación baja entre la dimensión planeación, organización y desempeño laboral, y la dimensión control y dirección no presentaron una relación significativa en su estudio.

Por otro lado, Padilla (2018) en su estudio estableció como su objetivo el cual fue la determinación de la incidencia de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral en el personal de un hospital de la ciudad de Lima, sus estudios plasmaron un diseño no experimental, descriptivo, básico correlacional causal de un enfoque cuantitativo, su población estuvo compuesta por 80 personas que laboran en el hospital, la apreciación de la gestión administrativa, por parte de los trabajadores es de 46% de un nivel eficiente, 46% poco eficiente y 6% deficiente, la percepción del desempeño laboral fue de un 46% regular, 43% bueno y 11% malo; en sus resultados hallaron que existe una influencia del 55% de la gestión administrativa en el desempeño laboral, en su conclusión da a conocer la existencia de una influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral.

En secuencia a los otros estudios se observó lo desarrollado por Moreno (2018) en el cual sostuvo una investigación descriptivo correlacional, no experimental, en el cual su objetivo se basó en la determinación de una relación existente entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de un hospital de Yurimaguas, su muestra estuvo compuesta por 20 personales de la institución de salud en mención, obtuvieron los resultados una apreciación de la G.A. fue de 60% de nivel malo, el 30% de nivel bueno; por otra parte la percepción del D.L. fue de un 55% malo y el 25% de nivel bueno, en sus conclusiones expresaron la existencia de una correlación significativa alta, entre las variables en estudio G.A. y D.L.; a su vez dieron a conocer la existencia de una influencia del 77% por parte de la G.A. en el desempeño.

Otro estudio relacionado a esta investigación desarrollo, Estrella (2017) en el cual proceso un estudio descriptivo correlacional, en el cual sostuvo como objetivo la determinación de una relación entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de laboratorio de uno de las instituciones del seguro social de salud peruano, en su estudio estuvo compuesto por 70 trabajadores, donde el 2,9% de los colaboradores percibían una gestión deficiente, y el 55,7% una gestión regular y el 41,4% eficiente. Por otro lado, los valores de la variable D.L. se mostraron a que 7,1 % de los trabajadores refirieron que es malo, el 51,4 % regular y el 41,4 % bueno. concluyo que hay una existencia significativa de relación a las dos variables, dando a observar y reafirmar la hipótesis que planteo, dando a entender que, si hay la existencia de una buena G.A., habrá un buen desempeño laboral.

Rodríguez (2017) en su reporte estableció como objetivo la determinación de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral e una red de salud, su estudio fue de tipo básico de alcance correlacional, no experimental transversal, su muestra estuvo conformada por 161 trabajadores, aplicaron cuestionarios en determinación a sus variables, la apreciación de la variable G. T. H. fue del 11.8% nivel alto, 65.2% nivel regular, 23.0% nivel bajo. Por otro lado, la percepción del desempeño laboral fue 23.6% nivel alto, 69.6% regular y 6.8% nivel de desempeño bajo. La relación de las dos variables fue representada por una correlación positiva alta ($r = 0.815$); dando a conocer que, cuando la gestión del talento humano es alta, el desempeño laboral es de nivel alto, mientras que cuando la gestión del talento humano es bajo, el desempeño laboral es bajo; concluyo que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral es altamente significativo.

Taylor (1911), publica su libro principios del malajemente científico donde establece el establece el Modelo teórico de administración científica en el cual define que los obreros establecen una responsabilidad de planeación y ejecución de sus funciones, de manera libre y según sus formas de trabajo. Es así como Taylor (1911), determina que la gerencia se establece con los principios esenciales los cuales son: Principio de planeación, en el cual se dejaría de lado la improvisación y sustituirla por objetividad de la ciencia y mediante una planeación de método de

proceso, por otro lado el principio de preparación, esta se establece a organizar al personal de acuerdo a sus aptitudes y capacitarlos para que realicen sus funciones adecuadamente, principio de control, es el seguimiento del personal a la hora de ejecutar sus funciones para conseguir los objetivos deseados. Principio de ejecución, en esta plantea la distribución de las atribuciones y responsabilidades, para que sea de manera orgánica y disciplinada.

Por su parte Chiavenato (2012), Puntualiza que la gestión Administrativa es un proceso para el cumplimiento de los objetivos, mediante actividades, realizadas por los miembros de una organización, el cual se desarrolla con el propósito de buscar eficiencia, de acorde a una estructura compuesta por: de planeación, dirección, organización y control el cual son establecidos dentro de un proceso administrativo. Por otro lado, Lemus (2002) define que la administración es una gestión coordinada de los recursos, el cual su desarrollo debe realizarse con eficacia y eficiencia, permitiendo así lograr los objetivos planteados, (Chiavenato, 2012; Hurtado, 2008; Lemus, 2002).

Las dimensiones de la gestión administrativa en desarrollo dentro de este estudio son la planeación, la cual es definida a todo aquello que la organización pretende realizar, así estableciendo un adecuado objetivo estratégico con miras al futuro, con el propósito de lograr los objetivos trazados de manera sistemática, abarcando así el desarrollo sistemático de las diferentes acciones, con el fin de seleccionar los objetivos y la manera de alcanzarlos, según a lo establecido por (Chiavenato, 2012; Hurtado, 2008; Lemus, 2002).

Por otra parte, la definición de la dimensión organización establecida por (Chiavenato, 2012; Hurtado, 2008; Lemus, 2002) los cuales definen a esta dimensión como la estructura en el cual intermedian diferentes elementos importantes, por el cual determina las diferentes funciones y delimitaciones, establecidos por los cargos que concierne en dicha organización, en síntesis, la organización implica a todo proceso de organizar, distribuyendo y asignando las funciones entre los órganos dentro de una institución, con el fin de buscar eficazmente los objetivos trazados.

La definición establecida para la dimensión dirección es referida a la función que relaciona al gerente con los subordinados, asegurando así el trabajo eficaz y de manera orgánica. Considerándose, así como la ejecución de los planes a través de los miembros o trabajadores de la organización, el cual se debe llevar a través de una administración eficiente, enmarcado a lograr los objetivos propuestos. Estas fueron establecidas por (Chiavenato, 2012; Hurtado, 2008; Lemus, 2002).

Chiavenato (2012) refiere a la dimensión control como el proceso sistemático en el cual a través de ello los administradores buscan regular las diferentes actividades de una organización, para luego poder observar la consistencia establecida con las expectativas según los planes, metas y estándares de desempeño. Es por ello que se considera al control como una secuencia esencial, el cual ayuda a orientar la acción con un fin concreto, involucra el control del rol de en relación a los propósitos y fines, así como la aportación de las soluciones de estas.

En el sector salud, la gestión no solo es vista en los miembros de forma individual, sino de manera orgánica, formando así una institución organizada e integrada con la población, estableciendo así una red con las diferentes instituciones de salud. es así que la gestión en el sector salud cierra brechas, estableciendo atenciones y estrategias en los primeros niveles de atención, y a su vez en atenciones ambulatorias, según lo establecido por (Barragán, 2017).

Como segunda variable, lo cual es desempeño laboral en este presente estudio se ciñe a la teoría plasmada por la teoría organizacional, el cual lo determina (Alles, 2018) quien define un modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral a través de las competencias. Por otra parte (Chiavenato, 2012) conceptualiza que es toda acción del personal, los cuales se enmarcan a las metas trazadas por la institución, es por ello que enfatiza que un adecuado desempeño dentro de una organización es importante y resalta como una de las fortalezas dentro de una organización, esta hacer evaluada se observa sistemáticamente en un procesos de la cual tienen como objetivo la estimulación y calificación, buscando un camino hacia la excelencia del personal que forma parte de la organización, y a su vez se sienta protegido por ella. Por otro lado, (Ramón, 2014) se refiere al comportamiento o conducta real de los trabajadores en

el sector salud, en relación a lo técnico y las interacciones interpersonales que se desarrollan durante la atención de salud u enfermedad en una población.

según Ramón (2014) la apreciación del desempeño laboral se establece a través del cumplimiento de las diferentes competencias esenciales, estas referirán el nivel de desempeño laboral dentro la entidad laboral. Es necesario mencionar que también existe muchos factores que establecen el cumplimiento de ello los cuales no se profundizan en este estudio. Por otro lado, (Alles,2018) determina las competencias laborales.

Por otra parte, (Alles, 2018) es la manifestación a través de las competencias que se desarrolla dentro de un sistema en el cual se observa el conocimiento la experiencia y la actitud las cuales aportan para alcanzar los objetivos deseados a través del desarrollo técnico, productivo y servicios en la institución.

Las dimensiones del desempeño laboral establecidas en este estudio fueron tres, del cual la primera fue el nivel de compromiso como primera dimensión, esta es referida por (Alles, 2018) la cual la establece a la conducta del personal que labora y se siente parte de los objetivos de la organización u institución como si fueran propios. Es por ello que se establece un grado de compromiso significativo con el fin de lograr los objetivos y comprometidos de manera personal y profesional.

Por su parte (Alles, 2018) sostiene que es la manera adecuada de establecer una solución a los problemas, el cual da origen a la satisfacción en el usuario, de manera en el cual el prestador de servicios se comprometa y de una solución a las necesidades u problemas de manera no tradicional y que este a lo requerido por el cliente.

La dimensión nivel de iniciativa es referida por (Alles,2018) como la actuación proactiva sin visión en el futuro, por el cual analiza las medidas tomadas anteriormente y así dando una solución a las dificultades u obstáculos que se presentan posteriormente y a así podría ser deducible e evitables.

En secuencia a lo establecido por el (Minsa, 2011) la competencia laboral en el sector salud es referida al acumulado de sapiencias, destrezas y cualidades verificables, las cuales se desarrollan en el desempeño de funciones específicas,

en la atención de la salud. En la actualidad las instituciones de salud requieren profesionales las competencias que sirvan en escenarios u contextos cambiantes, en el cual no solo se priorice el conocimiento sino también las capacidades que den una respuesta que esté por encima de los aspectos instrumentales. En secuencia a esto (Ibarra, 2000) argumenta que es por ello que las competencias no es el patrimonio institucional o puesto laboral, sino se enmarca en los atributos que conllevan al profesional a incorporar elementos individuales y sociales, siendo así que la práctica efectiva requerirá de un enfoque de competencias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este reciente estudio se plasmó dentro de un enfoque cuantitativo, está se da según lo establecido por (cabezas, 2018) el cual determina como el estudio se evaluará estadísticamente, estableciendo una descripción según las teorías hallada, y de fundamentadas.

Concieme a una investigación básica, puesto que el objetivo esencial de este estudio es establecer nuevas sapiencias, en base a la corroboración de las hipótesis mencionadas, (cabezas, 2018)

En este estudio se empleó un diseño no experimental, puesto a que esta no presentará alguna manipulación en relación al contexto del estudio, por otra parte, el análisis y estudio será enfocado en las dos variables en mención, este estudio es de corte transversal y correlacional puesto a que establecerán los datos en el momento y con el fin de verificar u observar la correlación entre las variables existentes en este estudio, y a su vez el grado de relación que estas representan, (Hernández et al., 2014).

El diseño planteado en esta investigación se pretende ejecutar con la siguiente formula:

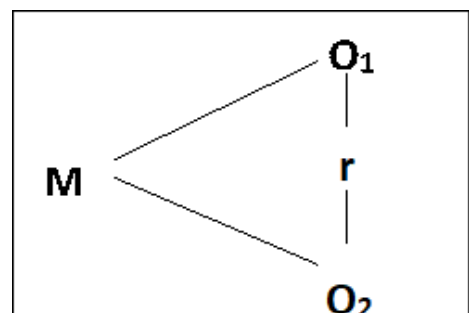
Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1.

O₂ = Variable 2.

R = Relación de las variables de estudio.



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión Administrativa

Definición conceptual

Se determina a las diferentes actividades que se realizan a través de las funciones gerenciales económicas, administrativas, contables y de producción, con el único objetivo de alcanzar las metas enmarcadas dentro de una institución, Chiavenato (2012).

Definición operacional

Es el desarrollo organizacional en el cual se ejecuta adecuadamente los procesos de planificación, organización, dirección y control, estas a través de las altas direcciones de una institución, conllevando cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2012).

Variable 2. Desempeño Laboral

Definición conceptual.

Esta se establece como un enfoque de los trabajadores, con el objetivo de conseguir los resultados planteados dentro de la institución, sea personal u grupal, en el cual interfiere también las relaciones interpersonales, creadas en el proceso de labor y contacto entre la sociedad y el profesional de salud según lo establecen Salas (2012); Ramón (2014)

Definición operacional.

Por otro lado, el desempeño es considerado por Ramón (2014), como el comportamiento o conducta real de los trabajadores en el sector salud, en relación a lo técnico y las interacciones interpersonales que se desarrollan durante la atención de salud u enfermedad en una población. Los planteamientos evaluativos de estas se dan a través de las competencias establecidas por el ministerio de salud, siendo estas las que lleven a valorar el desempeño personal y grupal dentro de una institución de salud, Alles (2018).

Población, muestra muestreo, unidad de análisis

La conformación de la población estuvo compuesta por 138 profesionales de salud que trabajan en la micro red Curahuasi.

Los criterios de inclusión fueron: que los trabajadores deben amenos tener una continuidad laboral de un año en los diferentes establecimientos de salud pertenecientes a la micro red Curahuasi.

Los criterios de exclusión fueron: quedaron excluidos los trabajadores con habilidades diferentes, que no deseen colaborar con el llenado de los cuestionarios.

Muestra

Se aplicó en esta investigación un muestreo no probabilístico, ya que todos los miembros de la población tuvieron la posibilidad de participar. Por otra parte, la situación sanitaria actual y el tiempo insuficiente para desarrollar la recolección de información nos llevaron a optar por este tipo de muestreo puesto a que es rápida y se establece a la muestra disponible en esta investigación según lo estableció (cabezas, 2018).

Unidad de análisis

La unidad de análisis en esta investigación fueron el personal de salud de la micro red Curahuasi los cuales conforman la población en estudio y consecutivamente a la muestra determinada.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó la técnica de encuesta, por el cual nos permitió la recolección sistemática de las diferentes informaciones requeridas por las variables en estudio. Según (cabezas, 2018) refiere que estas se desarrollan a través de cuestionarios y las opiniones de los trabajadores, desarrollándose de forma anónima con el único fin de observar las perspectivas de las variables en estudio a través de su información tomada, estas fueron aplicadas según lo establecido anteriormente.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento aplicado en esta investigación fueron cuestionarios desarrollados en marco al contexto de la salud, de manera que estas se enfocaron según lo establecido por cada una de las variables.

Ficha técnica del instrumento para medir gestión administrativa:

- Denominación: Cuestionario de Gestión administrativa
- Autor: Ferrer (2016).
- Adaptado: Yurman Aguilar Gutierrez (2021)
- Objetivo: determinar los parámetros de la variable Gestión administrativa.
- Aplicación: Individual.
- Procedimiento para la puntuación: el profesional de salud desarrollo el cuestionario marcando al valor que crea pertinente, esta consto de 24 ítems, las cuales la componen 5 opciones de contestación de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
- Lugar de aplicación: Micro red Curahuasi, esta queda ubicada en el distrito del mismo nombre, provincia de Abancay del departamento de Apurímac, durante el período 2021.
- Tiempo: 10 minutos.

Ficha técnica del instrumento para medir desempeño laboral:

- Denominación: cuestionario de desempeño laboral
- Autor: Padilla ()
- Adaptado: Yurman Aguilar Gutierrez (2021)
- Objetivo: determinar las particularidades de la variable desempeño laboral.
- Aplicación: Individual.
- Procedimiento para la puntuación: el profesional de salud desarrollo el cuestionario marcando al valor que crea pertinente, esta consto de 24 ítems, las cuales la componen 5 opciones de contestación de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

- Lugar de aplicación: Micro red Curahuasi, esta queda ubicada en el distrito del mismo nombre, provincia de Abancay del departamento de Apurímac, durante el período 2021.
- Tiempo: 10 minutos.

Confiabilidad de los instrumentos

Para ello se realizó una recolección de datos a través de encuestas para cada variable en estudio, el cual fue aplicado de forma presencial, las validaciones fueron realizadas por el juicio de 3 expertos, para la observación el grado de confiabilidad se desarrolló mediante alfa de cronbach, el cual dio un valor de 0.109 para gestión administrativa y 0.887 para el desempeño laboral, estableciendo así la confiabilidad del instrumento usado para este estudio, ya que están en los rangos establecidos.

3.4. Procedimientos

Se realizó las coordinaciones respectivas mediante la emisión de los permisos respectivos a las autoridades de la institución, de la misma forma se presentó los consentimientos a los participantes de esta investigación, la aplicación del instrumento fue de manera presencial pese a la coyuntura actual, para luego ser procesadas mediante la recolección de la base de datos y así se pudo procesar estadísticamente mediante el programa SPSS 25, en secuencia a ello se estableció el análisis respectivo, las discusiones y las respectivas conclusiones llevando a establecer las recomendaciones conforme a las observaciones de los resultados.

3.5. Método de análisis de datos

Las bases de los datos obtenidos fueron tabulados respectivamente presentados en tablas de distribución de frecuencia puesto a que las variables en estudio son de origen cuantitativo. Se recurrió al uso del programa SPSS 25. Para la constatación de la hipótesis planteada se utilizó el análisis estadístico de Regresión logística ordinal, puesta a que esta nos permitirá dar forma a la dependencia de

una respuesta sobre un conjunto de predictores, los cuales pueden ser factores o variables, esta lo establece según la metodología de McCullagh (1980, 1998).

3.6. Aspectos éticos

Este trabajo de estudio se sustenta bajo los principios éticos y morales los cuales nos rige la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, mediante las descripciones enmarcadas en la maestría en gestión de los servicios de salud, por ello se solicitó la autorización de las autoridades pertinentes de la micro red Curahuasi, para el estudio correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 3 se observa el nivel de la gestión administrativa, percibida por los trabajadores de salud de la micro red Curahuasi. Se observa que el 72% del personal de salud establece que la gestión administrativa es de un nivel regular, el 20% lo establece que es de nivel inadecuado y el 8% de nivel Adecuado. Con respecto a las dimensiones se observa que alrededor del 50 % del personal de salud consideran que las dimensiones de planeación, organización, dirección y control dentro de la gestión administrativa es de nivel regular, por otro lado, rededor del 30% establecieron que presentan un nivel inadecuado, y alrededor del 20% de los profesionales de la salud consideran que las dimensiones de la gestión administrativa son de nivel inadecuado en la micro red Curahuasi.

Tabla 3

Nivel de gestión administrativa, según sus dimensiones

	Gestión administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
INADECUADO	16	20	30	36	19	23	30	36	19	23
REGULAR	59	72	44	54	48	59	39	48	45	55
ADECUADO	7	8	8	10	15	18	13	16	18	22
Total	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100

En la tabla 4 se observa el nivel del desempeño laboral, percibido por el personal de salud que labora en la a micro red Curahuasi. Se observa que el 79% del percibió que su nivel de desempeño laboral es de nivel medio, un 13% de nivel alto y el 7% de nivel Adecuado. Con respecto a sus dimensiones del desempeño laboral en este estudio el nivel compromiso fue percibida por el 84% del personal como media, el 10% lo percibió de nivel alta, y el 6% de nivel baja. Por otro lado, la dimensión resolución de problemas fue percibida ´por un 74% del personal de un nivel medio, el 14% de un nivel alto y el 12% de un nivel bajo. En consecuyente la dimensión nivel de iniciativa tubo una percepción del 48% de nivel medio, 34% de nivel alto y el 18% de nivel bajo en el personal de salud de la micro red Curahuasi.

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral según sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	fr	%	fr	%	fr	%
Desempeño laboral	6	7	65	79	11	13
Nivel de compromiso	5	6	69	84	8	10
Resolución de problemas	10	12	61	74	14	28
Nivel de iniciativa	15	18	39	48	28	34
Total	82	100	82	100	82	100

4.1. Contratación de hipótesis

Para el desarrollo de la contratación de la hipótesis planteada en este estudio se empleó la prueba Regresión Logística Ordinal la cual nos da a observar la dependencia de la variable dependiente que ente estudio es el desempeño laboral en relación a la variable independiente gestión administrativa. Se empleó la prueba de regresión logística, puesto a que los datos desarrollados en este estudio son cualitativo ordinal y para su presentación se asumió el reporte del software Spss 25.

4.1.1. Prueba de hipótesis general

hipótesis general.

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. Los valores hallados por el programa, dio a conocer que el desempeño laboral depende de la gestión administrativa percibida en el personal de salud que labora en la Micro Red Curahuasi; de acuerdo al Chi cuadrado = 90,840 y $p_valor = ,000 < \alpha = ,05$, por el cual nos da a indicar el rechazo de la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, mostro un valor del coeficiente de Nagelkerke = 670 la cual nos da a entender que la variable gestión administrativa influye en un 67 % sobre el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión administrativa en el desempeño laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Gestión Administrativa	90,840	44	,000	,670
				,670
				,159

4.1.2. Contrastación de la hipótesis

Hipótesis específica 1

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la hipótesis específica 1. Los valores emitidos por el programa, da a conocer que el desempeño laboral depende de la dimensión planeación percibida en el personal de salud de la Micro Red Curahuasi; de acuerdo al Chi cuadrado = 33,908 y $p_valor = ,027 < \alpha = ,05$, siendo estas que nos da al rechazo de la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, resolvió un valor de coeficiente de Nagelkerke = ,339 por el cual se establece que la dimensión planeación influye en un 33.9 % en el desempeño laboral del personal de salud que labora en la micro red Curahuasi.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de planeación en el desempeño laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Planeación	33,908	20	,027	,339
				,339
				,059

H0. La dimensión planeación no influye significativamente en el desempeño laboral

H1. La dimensión planeación influye significativamente en el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

En la tabla 7 se observa los resultados hallados: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la hipótesis específica 2. Los datos emitidos por el programa SPSS, da a conocer que el desempeño laboral depende de la dimensión organización percibida por el personal de salud que labora en la Micro Red Curahuasi; de acuerdo al Chi cuadrado = 34,902 y valor=,0040 < α = ,05, siendo este el resultado se desarrolla el rechazo de la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestro un coeficiente de Nagelkerke =,347 por el cual se determina que la dimensión organización influye en un 34.7 % sobre el desempeño laboral del personal de salud que labora en la micro red Curahuasi.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de organización en el desempeño laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
organización	34,902	22	,040	,347
				,347
				,061

H0. La dimensión organización no influye significativamente en el desempeño laboral

H1. La dimensión organización influye significativamente en el desempeño laboral

Hipótesis específica 3

En la tabla 8 se puede observar el resultado de la prueba: Regresión logística ordinal empujada para contrastar la hipótesis específica 3. Los valores hallados por el programa SPSS, dan a entender que el desempeño laboral no depende de la dimensión dirección percibida en el personal de salud de la Micro Red Curahuasi; de acuerdo al Chi cuadrado = 17,186 y valor = ,442 < α = ,05, siendo este el valor que nos indica la aceptación de la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, demostró un coeficiente de Nagelkerke = ,189 por el cual se determina que dimensión dirección influye en un 18.9 % sobre el desempeño laboral del personal de salud que labora en la micro red Curahuasi.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de dirección en el desempeño laboral

Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Pseudo R cuadrado
Dirección			
			,189
	17,186	17	,189
			,030

H0. La dimensión dirección no influye significativamente en el desempeño laboral

H1. La dimensión dirección influye significativamente en el desempeño laboral

Hipótesis específica 4

En la tabla 9 se puede observar el resultado de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis específica 4. Los valores hallados por el programa SPSS, dan a entender que el desempeño laboral depende de la dimensión control percibida en el personal de salud de la Micro Red Curahuasi; de acuerdo al Chi cuadrado = 31,063 y $p_valor = ,040 < \alpha = ,05$, siendo este el valor que nos indica el rechazo de la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, demostró un coeficiente de Nagelkerke = ,316 por el cual se determina que la dimensión control influye en un 31,6% sobre el desempeño laboral del personal de salud que labora en la micro red Curahuasi.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la dimensión control en el desempeño laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Control	31,063	19	,040	,315
				,316
				,054

H0. La dimensión control no influye significativamente en el desempeño laboral

H1. La dimensión control influye significativamente en el desempeño laboral

V. DISCUSIÓN

Por lo plasmado con anterioridad, se muestran las discusiones desarrolladas en este estudio, cuyo propósito fue comprobar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral dentro de una muestra de 82 personales de salud pertenecientes a la micro red Curahuasi.

En este contexto, es evidente que existen múltiples factores que influyen en el desempeño laboral en el personal de salud de la micro red Curahuasi, razón por la cual en la investigación se determinó como objetivo establecer si la variable gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal de salud. por consiguiente, se demostró la hipótesis general de la investigación la cual según los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Regresión Logística Ordinal en la cual demostró que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, según los resultados obtenidos el valor de significancia $P = ,000$, el cual conlleva a la aceptación de la hipótesis general planteada en esta investigación. Demostrando así que el desarrollo y manejo adecuado de los diferentes recursos dentro de una institución dan a establecer los objetivos planteados de una organización según lo establecido por (Chiavenato, 2012), por otro lado, Ramón (2014) da a conocer que el desempeño del personal de salud se establece al cumplimiento adecuado de las principales competencias dentro de una institución, lo cual para ello el personal debe tener los instrumentos, ambientes y entorno laboral adecuado. Por otro lado, el análisis estadístico mostro demostró que la G.A. influye en un 67% sobre el D.L. del personal de salud de la micro red Curahuasi, puesto que los trabajadores que consideran que la gestión administrativa es regular y por consiguiente esta presentara un nivel de desempeño medio.

En relación a la variable desempeño laboral en los trabajadores de salud de la micro red Curahuasi, según los datos estadísticos, mostraron que el 65% del personal tiene un nivel de desempeño laboral medio, el 11% de nivel alto y 6% de nivel bajo. Respecto a sus dimensiones según los datos estadísticos el 69% del personal tiene un nivel de compromiso medio, el 74% un nivel de resolución de problemas medio y el 48% un nivel de iniciativa medio.

Respecto a las hipótesis específicas planteadas en este estudio, la dimensión planeación, organización, obtuvieron resultados menores al valor de significancia $P= 0,005$, aceptando así las hipótesis específicas, en el cual estas influyen en el desempeño laboral del personal, por otro lado, la dimensión dirección sostuvo un valor de significancia mayor a $0,005$ el cual dio a establecer la aceptación de la hipótesis nula, estableciendo esta que la dimensión dirección no influye en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi. Por otro lado, los análisis estadísticos demostraron que las dimensiones u procesos de planeación influye en un 33.9% en el desempeño laboral, por otro lado, la dimensión organización influye en un 34.7% en el desempeño laboral, en consiguiente se pudo observar que la dimensión control influye en un $31,6\%$; por consiguiente, la dimensión dirección no tuvo una influencia resaltante. Robles et al. (2017), en el cual los procesos de administración en conjunto deben establecer un balance equitativo, el cual conlleva a la identificación del rol de la autoridad con el fin de satisfacer a los usuarios, es por ello que los procesos de la administración en su conjunto establecen los objetivos y a su vez el ambiente laboral para el desempeño adecuado del personal. Por ello que se establece que las dimensiones u procesos influyen en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi. Por otro lado, la dirección es mecanismo dentro de la administración, donde se busca la realización de lo planteado siendo netamente una función ejecutiva de guía, liderazgo y vigilancia a los trabajadores según lo estableció Kafruni y Castro (2018).

La gestión administrativa establece el nivel de desempeño laboral en el personal de salud, ya que estas deben brindar un ambiente y los recursos adecuados para el desarrollo de las prestaciones de salud hacia una población, es por ello que se debe identificar los factores determinantes que influyan en el D.L. con el fin de tomar decisiones que garanticen un buen desarrollo y D.L. en el sector salud.

Con respecto a las hipótesis de esta investigación que sostienen según los análisis estadísticos aplicados, determina que existe una influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi, en la cual estos resultados coinciden con los estudios realizados por Padilla (2018) en sus resultados obtenidos estableció que existe una influencia de

la gestión administrativa en el desempeño laboral, puesto a que afirman que si existe una administración inadecuada, esta influye directamente en el desempeño y producción del personal, en el cual se puede definir muchos factores influyentes en el desempeño, pero cabe resaltar que el anejo administrativo debe enfocarse a brindar un adecuado ambiente laboral y equipamiento adecuado con el fin del desarrollo hacia las metas y objetivos dentro de la institución.

Los resultados hallados en esta investigación coinciden con los estudios realizados por Moreno (2018) en el cual en su estudio dio a conocer la existencia de la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en un 77%, estas percepciones de los trabajadores evaluados dan a entender que el manejo administrativo debe de ser equitativo y de forma dinámica, para que las diferentes áreas encabezadas por la dirección puedan establecer los objetivos desde un inicio hasta la culminación de esta, conllevando así al éxito organizacional. Esta investigación según los resultados obtenidos tiene una similitud con los estudios realizados por estrella (2017) en el cual afirma su hipótesis y expresa existe una relación significativa entre las variables gestiona administrativa y desempeño por el cual concluyo que si hay una buena gestión administrativa habrá un buen desempeño laboral. Es por ello que se justifica los resultados obtenidos en su investigación ya que, según las teorías plasmadas, el desempeño laboral se caracteriza por el cumplimiento adecuado de competencias de cada trabajador, en el cual estas deben tener el equipamiento, ambientes e instrumentos para el cumplimiento adecuado de estas. Por otro lado, los resultados obtenidos en este estudio tienen similitud con lo establecido en su estudio Rodríguez (2017) reporto que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral es altamente significativo, es por ello que el manejo administrativo específicamente en el recurso humano de una institución tiene que ver mucho con el proceso de las actividades y el desempeño laboral de un trabajador, y a su vez conlleva que se dé el alcance de los objetivos institucionales. Por otro lado, el estudio realizado por Muños (2015) en el cual su estudio dio a conocer la existencia de una incidencia de la variable gestión de talento humano en el desempeño laboral, esta contrasta una similitud al estudio realizado, ya que en la gestión administrativa se involucra tanto

el manejo de los recursos humanos y otros recursos que deben llevar un adecuado manejo y control para dar un solo objetivo.

El presente estudio tiene similitud con el estudio efectuado por Bonilla y Díaz (2015) en el Ecuador, en el cual se observó la existencia de una influencia de la G.A. el D.L. y a su vez influenciando en la calidad e prestación de servicios. Es por ello que resalto que si la mejora o carencia de una buena G.A. dentro de una institución influenciara de la misma forma en el D.L.

De la misma forma esta investigación tiene un parecido con los resultados hallados por la investigación de Yaguana (2017) en el Ecuador, según los resultados hallados estableció la existencia de una incidencia de la G.A. en el desempeño laboral, dando así a conocer que el nivel de desempeño laboral del personal es influenciado por G.A.

En esta presente investigación se halló que el 72% del personal de salud de la micro red Curahuasi considera que la gestión administrativa es regular, según los datos obtenidos es alarmante, puesto a que la gestión administrativa en esta institución no se está llevando adecuadamente, ya posibilitando muchos factores influyentes en el manejo administrativo de esta institución según lo establece Bazán (2015).

Según lo evaluado se puede asumir lo establecido por Martínez y Castro (2020) en el cual establece que la gestión es la capacidad de las personas al momento de conducir a otros líderes dentro de una institución y a su vez estos lideren a otras personas adecuadamente, siendo así buenos gestores y promotores de un clima organizacional adecuado dentro de una institución.

Respecto a la dimensión de la variable G.A. se pudo observar que las dimensiones planeación, organización, dirección y control fueron percibidas por el personal de salud de la micro red Curahuasi como regular, esto da a entender que las direcciones dentro de una administración llevan un proceso equitativo en conjunto, con una mínima diferencia del cual establece los resultados del proceso en general, dando como resultado el alcance de los objetivos planteados según lo establece Chiavenato (2012).

El nivel medio de la gestión administrativa percibidos por los trabajadores de salud de la micro red Curahuasi lo cual confirma lo hallado por estrella (2017) donde halló que la G.A: tuvo una percepción del 51,4% de los trabajadores de nivel regular, de la misma forma el estudio realizado por Rodríguez (2017) se pudo observar una similitud de percepción de la gestión del talento humano el 65% de los trabajadores percibió un nivel regular.

De acuerdo en lo desarrollado en esta investigación la variable desempeño laboral tuvo una percepción del 79% del personal de salud de la micro red Curahuasi de un nivel medio, es por ello que estos hallazgos son de preocupación, puesto a que el profesional que brinda asistencia en salud, debe estar en el cumplimiento adecuado de las competencias según su áreas o funciones establecidas, puesto a que se brinda atención en el primer nivel de atención, y la muestra de este nivel de desempeño no lo es suficiente para cubrir las brechas halladas en el sector salud, generando insatisfacción de la población según lo establecido por Jara et al. (2018).

Respecto a la dimensión de la variable desempeño laboral se pudo observar que las dimensiones nivel de compromiso, resolución de problemas, nivel de iniciativa tuvo una percepción del personal de salud de la micro red Curahuasi de un nivel medio, el cual no lo es del todo asertivo, puesto a que las dimensiones generales son esenciales para el cumplimiento adecuado de las competencias y funciones que conlleven a un desarrollo y logro del objetivo institucional según lo establece Ramón (2014).

Los niveles medios del desempeño laboral en el personal de salud de la micro red Curahuasi, hallados en este estudio lo hallado por Albarrán y Fernández (2019) en el cual el 29% de los trabajadores tuvieron una percepción regular del desempeño laboral de la misma forma Padilla (2018) observó en sus resultados que el 46% de los colaboradores tuvo una percepción regular del desempeño laboral y el 43% bueno y 11% malo. por otra parte, estrella (2017) halló una percepción del 51,4 % regular en sus colaboradores y el 41,4 % bueno. De la misma forma Rodríguez (2017) observó la percepción de 69.6% de los trabajadores de nivel regular en la variable desempeño laboral. Por otro lado, Moreno (2018) difiere con los resultados

de este estudio puesto a que el desempeño laboral en su estudio tuvo una percepción de un 55% de nivel malo y el 25% de nivel bueno.

En esta investigación se presentó como principal limitación la participación de los trabajadores, puesto a que con la coyuntura actual las actividades presenciales son limitadas, el cual el tiempo de recolección de datos y el tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia y dando a considerar los criterios de inclusión y exclusión establecidos anticipadamente, es por ello que los resultados hallados no se generalizan con otras poblaciones.

VI. CONCLUSIONES

En este estudio se demostró que:

1. Que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi, en la cual determina que, si la gestión administrativa es deficiente, el nivel de desempeño laboral será bajo, las conclusiones establecidas son que la administración de la micro red Curahuasi efectúa una gestión regular en el cual viene influyendo en el desempeño de los profesionales de salud estableciendo un nivel medio, por el cual no es posible lograr los objetivos en su totalidad y una adecuada atención en el primer nivel de atención.
2. La planificación, organización, control, vienen estableciendo una influencia en el desempeño laboral, por el cual si estas no son llevadas adecuadamente, influenciarán en el desempeño laboral, por lo visto que en este estudio las dimensiones en mención tuvieron un nivel medio, por el cual establece que estas tres dimensiones de la gestión administrativa se desarrolla en un nivel regular, siendo esta insuficientemente para mejorar el nivel de desempeño por el cual representa un nivel medio en los trabajadores de esta micro red.
3. El manejo de la dirección dentro del desarrollo administrativo no influye en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi, por el cual podemos concluir que esta no establece una influencia, puesto a que está enmarcada a los que dirigen y lideran una organización, es por ello que no influye en el desempeño laboral.

Que debido al regular manejo de la gestión administrativa el desempeño laboral es de nivel medio, esta hace que la rienda administrativa tiene muchos factores que no conllevan a un manejo adecuado y a su vez esta se suma como influencia en el desempeño del personal de salud de la Micro red Curahuasi.

RECOMENDACIONES

- La administración de la micro red Curahuasi debe establecer mejoras en la planificación, organización, control, puesto a que estos procesos son de suma relevancia para cubrir las atenciones de primer nivel a través del personal de salud que labora en esta institución, puesto a que el desempeño percibido es de nivel medio.
- La designación de las actividades dentro de la administración de la institución a los diferentes cargos, debe establecerse previo a una evaluación de conocimiento de administración en el sector salud, y de función exclusiva en ella, ya que esta ayudara a conllevar de manera adecuada la administración y as u vez quitar las sobre cargas laborales.
- La mejora de gestión administrativa dentro de esta institución es necesaria y debe ser oportuna para poder conllevar adecuadamente el manejo de los diferentes recursos de la organización y, sobre todo los recursos humanos ya que estas están en contacto y son el eje para el cumplimiento de las atenciones y cierre de brechas en el primer nivel de atención de salud.

REFERENCIAS

- Albarran, A. J., Fernández, J. C. (2019). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Tomas Lafora*. [tesis para optar el grado de licenciado en administración]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46534>
- Alles, M. (2018). *Desempeño por competencias*. (3° ed.). Editorial Granica.
- Anzola, R. S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*, (2ª. ed.). cGrawhill.
- Barragán, H. L., Moiso, A. y Mestorino, M., Ojeda, O. (2017). *Fundamentos de salud pública*. (1ª ed.) Editorial Universidad nacional de la Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/29128/Documento_completo_.pdf?sequence=4
- Barrios, M., Méndez G. C. y Sierra M. N. (2018). Desempeño laboral en egresados de la licenciatura en enfermería del modelo educativo integral y flexible. Congreso Internacional de Investigación. *Rev. Academia Journals*,10(8), p424-428, <https://www.academiajournals.com/pub-celaya-2018>
- Bazán, A. (2015). Importancia de la administración en la salud. *Revista del hospital Juárez de México*, 82 (3-4),148-149. <https://www.medigraphic.com/cgiin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=68705>
- Bermúdez, E y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3). URL: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Bonilla, C. K., Díaz, V. B. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades* [tesis para optar el grado de ingeniero en contaduría pública y auditoria] repositorio universidad estatal de milagro ecuador. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2797>

- Castillo, L.L. (2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Revista Gestión de las personas y tecnología*, 28(0718-5693). URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920090>
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7° ed.). Mc. Graw Hill. Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cordera, A. y Bobenrieth, M. (1983). *Administración de sistemas de salud*. (3° Ed.). Medica panamericana. http://www.altadireccion.com.mx/sites/default/files/admon_hospitales/sistsalud.PDF
- Cortez, R., y García Prado, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Revista De Ciencias Sociales*, 38(69), 81-100. URL: <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>
- Díaz, C. R., Gutiérrez H. y Amancio A. M. (2018) Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*, 9(1): 1973-87. DOI <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Dirección de Gestión del Trabajo en Salud-Lima. (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Lima, Perú. *Ministerio de salud*. <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>
- Estrella, S. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016*. [tesis de Maestría]. Repositorio institucional UCV. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16152>

- Fallas, Jorge. (2012). *Correlación Lineal: Midiendo la relación entre dos variables*.
https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf
- Hurtado, C. (2008). *Principios De La Administración*, (2°ed.) Fondo Editorial ITM
<http://adminitracion01.blogspot.com/2013/07/httpbooks.html>
- Ibarra A. (2000) Formación de Recursos Humanos y Competencia laboral. Rev. *CINTERFOR* (149), 95-107. URL:
<https://www.oitcinterfor.org/art%C3%ADculo/formaci%C3%B3n-recursos-humanos-competencia-laboral>
- Inácio-Soares, M., Andrian-Leal L., Rodrigues-Resck, Z. M., Souza-Terra F., Pedreschi-Chaves, L. D., Henriques, S.H. (2019). Avaliação De Desempenho Por Competências Em Enfermeiros Hospitalares. *Rev.lat. Am Enfermagem*, 1(27). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Inga-Berrosipi, F. y Arosquipa-Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jara-Martínez, A.M., Asmat-Vega, N. S. y Alberca-Pintado, N. E. Medina Guzmán, J. J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(83). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Kafruni, M., Castro, T. (2018). Integrated management system for the highcomplexity IPS of the city of Barranquilla based on the health accreditation standards, the European foundation for quality management model and the Balanced Scorecard. *Prospectiva*,1(91). DOI: <https://doi.org/10.15665/rp.v16i1.1468>.
- Lemus, J., Aragüés, V. y Oroz M. C. (2019) *Administración hospitalaria y de organizaciones de atención de la salud*. (1° ed.) Ed. Corpus Libros médicos y Científicos.

https://www.academia.edu/21804773/LIBRO_Administracion_Hospitalaria_y_de_Organizaciones_de_Atencion_de_la_Salud

- Licona, N., García, M.A., Peña, N., y Mendoza, J.M. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Rev. Nova Scientia*, 10. 423-440. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-performance-according-to-the-work-health-and-Licona-Garc%C3%ADa/42f328aa6d34d1572caa7f67071ba06b3ba392f2?p2df>
- López, A. M. (2019). *El desempeño de los colaboradores del seguro integral de salud y sus impactos en la gestión administrativa del hospital regional docente – Trujillo, 2018*. [tesis de Maestría, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20500.12692/38121>
- López, M. B., Aragón, C. J., Muñoz, P. M., Madrid T. S. y Tornell, C. I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. DOI:
- Louffat, L. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning, (4^o ed.). URL: https://www.academia.edu/33102353/Fundamentos_del_Proceso_Administrativo_Fundamentos_del_ADMINISTRACI%C3%93N_Enrique_Louffat
- Lumbreras, G. M., Hernández, V., Méndez, H.P. (2020) Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Rev. salud pública*, 62(1):87-95. DOI: <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martínez, A. P., y Castro, LL. L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del hospital Alcides Carrión. *Revista Conrado*, 16(75), 157-168. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-157.pdf>
- Minsa. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>

- Moreno, P. D. (2018). *Gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas*. [tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26046>
- Muños, V. L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. [tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio institucional UT. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>
- Padilla, F. H. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. [tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27847>
- Palacios- Molina, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *Rev. ECA Sinergia*, 10 (1) 70. DOI: 10.33936 / eca_sinergia.v10i1.1196
- Pedroso de Lima y Chagas, G. (2014). A influência da motivação no desempenho organizacional no contexto contemporâneo. *Revista Eletrônica e-F@tec*. URL: <http://revista.fatecgarca.edu.br/index.php/efatec/article/view/75>
- Rizquiani, R. R., Sukri, P., Bahry, N. y Pasinringi, S. (2020). La comparación del buen gobierno corporativo en el desempeño de los recursos humanos en el hospital general regional de Labuang Baji y el hospital Ibnu Sina Makassar, South Sulawesi, *Rev. Enfermería Clínica*, 30(2), 482-486, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.07.143>
- Robles-Guerrero, L., Díaz-Urteaga, P. (2017). Aplicando La Gestión Por Procesos En El Sector Salud Del Perú. *Revista académica Perú Salud*, 24(1). <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4146.pdf>
- Rodríguez, H.V. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. [tesis de maestría]. Repositorio institucional UN. IGV URL: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

- Salas P., Díaz H. L. y Pérez H. G. (2012) Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
URL: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&tlng=es.
- Salas-Perea, R., Díaz-Hernández, L., y Pérez-Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Rev. Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es.
- Samame, R. P. (2020). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del hospital de ventanilla, 2020*. [tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio institucional UCV. URI: <https://hdl.handle.net/20500.12692/48179>
- Tarqui, M. C. y Quintana, A. D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Revista Archivos de Medicina (Umanizales)*, 1(2020). URL: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Yaguana, S. A. (2017). *La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral*. [tesis para optar el título de ejecutiva de gerencia]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10986>

Anexos

ANEXO 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Yurman Aguilar Gutierrez, alumno de la escuela de posgrado y programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la universidad César Vallejo filial Lima este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación titulado Gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi, 2021, son:

1. De mi autoría.
2. El presente trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de mayo del 2021.



.....

Yurman Aguilar Gutierrez

DNI 47520336

ANEXO 2

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de la variable *gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Procesos de planeación			
	objetivos			
	diagnóstico de problemas	1 - 6		
	capacitación de personal			
	metas institucionales			
	planificación de recursos			
Organización	Estructura organizacionales			
	jerarquías			
	diseño de cargos			
	trabajo en equipo	7 - 12	Escala Ordinal Nivel: politomica	
	coordinación			
	integración			
Dirección	Liderazgo directivo			Muy adecuado: 89-120
	comunicación		Nunca (1)	Adecuado: 57- 88
	motivación		Casi nunca (2)	Inadecuado: 24 -56
	toma de decisiones directivas	13 - 18	A veces (3)	
	identificación institucional		Casi siempre (4)	
	condiciones laborales		Siempre (5)	
Control	Órgano de control			
	verifica actividades planificadas			
	inventario de bienes	19 - 24		
	control de calidad de servicios brindados			
	evaluación de responsabilidad laboral			
	registro de cumplimiento de normas			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Nivel de compromiso	Compromiso con los objetivos de la organización	1-8	Escala: ordinal Nivel: politómica	Alto: 89- 120
	Cumplimiento de las responsabilidades asumidas			
Resolución de problemas	Muestra un perfil ético profesional	9-16	Nunca (1) Casi nunca (2)	Medio: 57 - 88
	Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño.			
Nivel de iniciativa	Brinda soluciones a los problemas de trabajo	17-24	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 24 - 56
	Comprende las emociones de los trabajadores			
	Dialoga con los Trabajadores			
	Trabaja en equipo			
	frente a casos delicados.			
	Demuestra proactividad			
	Se capacita permanentemente			
	Posee visión de mediano y largo plazo			
	Asume la conducción de equipos de trabajo			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4

Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Gestión administrativa

Instrumento: Se aplicará un cuestionario

Ficha técnica.

Datos generales

Título: Cuestionario sobre la Gestión administrativa

Objetivo: Describir las características de la variable Gestión administrativa en la micro red Curahuasi.

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Estructura: La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable Gestión administrativa.

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con este presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según el personal de salud que labora en la micro red Curahuasi, del distrito de Curahuasi, provincia de Abancay, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	El Centro de Salud en el que trabaja realiza los procesos de planeación.					
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
7	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.					
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					

16	La institución respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos.					
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.					
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
	DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
19	La entidad cuenta con un órgano de control.					
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	La institución realiza el inventario de bienes.					
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					

Instrumento de recolección de datos

Variable 2: Desempeño laboral

Instrumento: Se aplicará un cuestionario

Ficha técnica.

Datos generales

Título: instrumento de desempeño laboral

Objetivo: Describir la variable desempeño laboral en el personal de salud de la micro red Curahuasi.

Administración: Individual

Duración: 10 minutos

Estructura: La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable desempeño laboral.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con este presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desempeño laboral según el personal de salud que labora en la micro red Curahuasi, del distrito de Curahuasi, provincia de Abancay, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN: NIVEL DE COMPROMISO	1	2	3	4	5
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución					
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu puesto de salud					
3	Muestras un perfil ético profesional					
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño					
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud					
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención.					
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención .					
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.					
	DIMENSION: RESOLUCION DE PROBLEMAS	1	2	3	4	5
9	Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud					
10	Comprendes las emociones de tu compañeros					
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema					
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados					
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución					
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los					
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.					
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención					

	DIMENSIÓN: NIVEL DE INICIATIVA	1	2	3	4	5
17	Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud					
18	Recibes capacitación de forma permanente					
19	Posees visión de mediano y largo plazo					
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo					
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional					
22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud .					
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución					
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución.					

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Centro de Salud en el que trabaja realiza los procesos de planeación.	✓		✓		✓		
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	✓		✓		✓		
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	✓		✓		✓		
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzarlas metas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		

11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION: DIRECCION		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	La institución respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	La institución realiza el inventario de bienes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar el tipo de suficiencia): SE INSTRUYÓ EN EL EXAMEN


Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ Aplicable después de corregir [] ☐ No aplicable []

Aptitudes y nombres del jurado evaluador: DR. VERA GONZALEZ, INARA OLIVARDO DR. ROBERTO

Especialidad del evaluador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICA

*Referencia (I) son correspondientes al rubro de "bueno" formulado.
*Referencia (II) son correspondientes al rubro de "suficiente" formulado.
*Claridad: Se entiende que la claridad se refiere al contenido del texto, no a la forma, estilo y presentación.

Nota: Se debe tener en cuenta que la suficiencia se refiere al contenido del texto, no a la forma, estilo y presentación.

25 de 05 de 2013

Dr. Roberto Olivares
Firmante y Director de la Escuela de Posgrado
IIVIC

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Centro de Salud en el que trabaja realiza los procesos de planeación.	x		x		x		
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	x		x		x		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	x		x		x		
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	x		x		x		
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	x		x		x		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	x		x		x		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	x		x		x		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	x		x		x		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	x		x		x		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	x		x		x		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.							
	DIMENSION: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	x		x		x		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	x		x		x		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	x		x		x		
16	La institución respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos.	x		x		x		
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	x		x		x		

18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN CONTROL								
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	x		x		x		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	x		x		x		
21	La institución realiza el inventario de bienes.	x		x		x		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	x		x		x		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	x		x		x		
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silvia Victoria Maquera Maron
DNI: 91391825

Especialidad del validador: Maestría en Investigación y Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Agencia 2.0 de 05 del 2021
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
Firma del Experto Informante
Mg. Silvia V. MAQUERA MARON
EXPERTA EN ACADÉMICA (M)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN PLANEACION	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Centro de Salud en el que trabaja realiza los procesos de planeación.	x		x		x		
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	x		x		x		
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	x		x		x		
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	x		x		x		
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	x		x		x		
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	x		x		x		
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	x		x		x		
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	x		x		x		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	x		x		x		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	x		x		x		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.							
	DIMENSION: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	x		x		x		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	x		x		x		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	x		x		x		
16	La institución respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones para el logro de los objetivos.	x		x		x		
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	x		x		x		

18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	x		x		x		
DIMENSION: CONTROL								
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	x		x		x		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	x		x		x		
21	La institución realiza el inventario de bienes.	x		x		x		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	x		x		x		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	x		x		x		
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Sonia María Loayza Chacana
DNI: 23837802

Especialidad del validador: Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, 23 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CIP: 77673

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION: NIVEL DE COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución							
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu puesto de salud							
3	Muestras un perfil ético profesional							
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño							
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud							
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención.							
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención .							
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.							
	DIMENSION: RESOLUCION DE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud							
10	Comprendes las emociones de tu compañeros							
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema							
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados							
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución							

14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	/		/		/		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	/		/		/		
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención	/		/		/		
DIMENSION: NIVEL DE INICIATIVA								
17	Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud	/		/		/		
18	Recibes capacitación de forma permanente	/		/		/		
19	Posees visión de mediano y largo plazo	/		/		/		
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	/		/		/		
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	/		/		/		
22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud .	/		/		/		
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	/		/		/		
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución.	/		/		/		

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (indicar si hay suficiencia): SI PERTINENCIA Y RELEVANCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VERA, GENARIE, INARA OLIVERA ON: 80611413

Especialidad del validador: INSTRUMENTO DEL DOCENTE E INSTRUMENTO DEL ALUMNO

*Pertinencia (1) Item corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia (2) Item es apropiado para medir los aspectos de observación respecto del concepto.
*Claridad (3) Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, su sentido, alcance y medida.

Nota: Suficiencia de los ítems evaluados cuando se haya priorizado con valores para medir la dimensión

25 de 05 de 2021
Firma del Jefe de Escuela de Posgrado
Firma del Jefe de Escuela de Posgrado
S.O.P. 1991

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: VERA GONZALEZ, JULIA OLIVIA DNI: 80611413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de 05 del 2021

[Firma]
Olimpia Elena Guevara
Firmante del Documento
C.D.P. 17-91

10	Comprendes las emociones de tu compañeros	X		X		X			
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X		X		X			
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X		X		X			
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permitas lograr los objetivos de la institución	X		X		X			
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	X		X		X			
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	X		X		X			
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención	X		X		X			
DIMENSION: NIVEL DE INICIATIVA		SI	No	SI	No	SI	No		
17	Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud	X		X		X			
18	Recibes capacitación de forma permanente	X		X		X			
19	Posees visión de mediano y largo plazo	X		X		X			
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X		X		X			
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X		X		X			
22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud.	X		X		X			
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	X		X		X			
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Silvia Victoria Mapura Maron
DNI: 81391825

Especialidad del validador: Maestría en Investigación y Docencia Universitaria

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Gonzalez, 25 de 05 del 2021

[Firma]
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
Mag. Silvia V. MAQUERA MARON
DIRECTORA ACADEMICA (e)

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION: NIVEL DE COMPROMISO								
1	Cumples con los objetivos establecidos de la institución	X		X		X		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas en tu puesto de salud	X		X		X		
3	Muestras un perfil ético profesional	X		X		X		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño	X		X		X		
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades en tu centro de salud	X		X		X		
6	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de tu área de atención.	X		X		X		
7	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de centro de atención .	X		X		X		
8	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	X		X		X		
DIMENSION: RESOLUCION DE PROBLEMAS		SI	No	SI	No	SI	No	
9	Brindas soluciones a los problemas de tu centro de salud	X		X		X		
10	Comprendes las emociones de tu compañeros	X		X		X		
11	Dialoga con tus compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema	X		X		X		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X		X		X		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permita lograr los objetivos de la institución	X		X		X		

14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	X		X		X		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difunde a tus colegas de trabajo.	X		X		X		
16	Recibes sugerencias de otros compañeros de trabajo para un adecuado plan de atención	X		X		X		
DIMENSION: NIVEL DE INICIATIVA								
17	Te anticipas a las necesidades de tu establecimiento de salud	X		X		X		
18	Recibes capacitación de forma permanente	X		X		X		
19	Posees visión de mediano y largo plazo	X		X		X		
20	Asumes la conducción de equipos de trabajo	X		X		X		
21	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X		X		X		
22	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de tu centro de salud.	X		X		X		
23	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normas vigente en la institución	X		X		X		
24	Propones ideas de cambio frente a diferentes crisis dentro de tu institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg Sonia María Loayza Chácaro
DNI: 23837802

Especialidad del validador: Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, 23 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.
CIP: 77873

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del instrumento para la variable gestiona administrativa

ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13		I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	Total	
1	1	2	1	3	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	3	3	2	73	
2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	5	5	2	5	3	1	3	3	3	2	3	4	3	77	
3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	2	3	3	3	83	
4	2	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2	5	3	5	5	5	3	2	3	1	3	77	
5	3	3	4	5	1	4	4	2	2	5	2	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	86	
ESTADÍSTICOS																											
VARIANZA	1.3	0.2	2	0.7	1.7	0.3	1	0.2	0.8	1	0	1.5	0.3		0.3	0.2	1	3	0.8	0.96	0.96	0.2	0.2	1.2	0.3	0.1097	

Confiabilidad del instrumento para el variable desempeño


ENCUESTA	1	12	13	14	15	16	17	18	19	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	Total	
1	2	1	3	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	1	4	1	5	3	5	1	4	3		66	
2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3		82	
3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4		101	
4	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	2		75	
5	3	4	5	1	4	4	2	2	5	2	2	5	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	3		81	
ESTADÍSTICOS																										
ARIANZA (0.3	2.5	0.7	1.7	0.3	0.8	0	0.8	0.2	0	2	0.3	0.3	0	1.7	0.7	3	0.3	0.3	0.7	2	0.3	0.5	0.887424		


$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	El número de ítems
$\sum v_i$	Sumatoria de las varianzas individuales
Vt	Varianzas totales
α	Coficiente de alfa de cronbach

ANEXO 7:

Carta de presentación

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**POS
GRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de junio de 2021

Carta P. 285-2021-UCV-EPG-SP

LIC. ENF.
VICTOR LUYA FERNANDEZ
JEFE DE MICRO RED CURAHUASI
MICRO RED CURAHUASI

De mi mayor consideración:

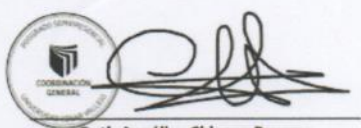
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AGUILAR GUTIERREZ , YURMAN** ; identificado(a) con DNI/CE N° 47520336 y código de matrícula N° 7002449317; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021


En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 8

Autorización

"Año del bicentenario del Perú :200 años de independencia"

Curahuasi 29 de junio del 2021

Sr(a) Yurman Aguilar Gutiérrez

De mi consideración

Por intermedio de este yo Víctor Luya Fernández, en calidad de gerente de la micro red Curahuasi, doy autorización al Sr. Yurman Aguilar Gutierrez, estudiante del programa de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo, presentado mediante el documento Carta P. 285-2021-UCV.EPG-SP, doy fe y autorización para que pueda desarrollar su investigación y recolección de datos en su estudio titulado "la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la micro red Curahuasi. Apurímac, 2021", en esta presente Institución.

Atte.

 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MICRO RED DE SALUD CURAHUASI

Lic. Victor Luya Fernandez
CEP N° 25713
GERENTE MICRO RED CURAHUASI

Anexo 9

consentimiento informado

Yo,....., de
..... años de edad y con DNI N°, manifiesto que he
sido informado/a sobre los requerimientos del trabajo de investigación titulado La
gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud
de la Micro Red Curahuasi. Apurimac, 2021, que se llevará a cabo durante
el período final del 2020, a fin de determinar la ejecución de la atención primaria en
relación a la efectividad organizacional desde su perspectiva como trabajador de un
establecimiento sanitario público. Así mismo, acepto conocer que este trabajo es de
autoría de CD. Yurman Aguilar Gutierrez.

Teniendo en consideración lo descrito líneas arriba, OTORGO mi
CONSENTIMIENTO para participar del estudio, contestando de la forma más
objetiva posible los dos cuestionarios que se presentan a continuación.

Curahuasi, dedel 2021

.....

FIRMA O HUELLA DIGITAL

Anexo 10 Turnitin

